

公司裁员,不能专裁老员工!

读者曾秀娟等9人近日向本报反映说,他们所在公司由于生产经营发生严重困难,于2023年8月初决定,裁减一部分员工。目前,公司正在办理相关裁员手续。

曾秀娟说,他们9个人均已在公司工作近20年。从年龄角度看,他们都是在5年内达到退休年龄的老员工。从体力和接受新事物的能力等方面,他们承认自己确实赶不上年轻人。因此,对公司将他们纳入被裁之列没有什么怨言。不过,他们总觉得心里有点不舒服。同时想知道公司这种专裁老员工的做法对不对?有没有法律依据?如果个人合法权益受到侵害怎么办?

法律分析

从曾秀娟等员工反映的情况看,公司的做法是错误的。

《劳动合同法》第四十一条第(二)项规定,用人单位生产经营发生严重困难的,可以裁减人员。其应当履行的法定程序是,需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的,用人单位须提前30日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,才可以裁减人员。本案中,公司正在履行裁员审批手续,相关程序是否合法,员工可以适时进行监督。

员工监督的内容既包括上述法定程序,也包括本条法律规定的以下内容,即公司裁减人员时,应当优先留用下列人员:(1)与公司订立较长期限的固定期限劳动合同的;(2)与公司订立无固定期限劳动合同的;

(3)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。此外,公司是依照企业破产法规定进行重整,在6个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

此外,从另一角度分析,虽然公司根据《劳动合同法》第四十一条第(二)项规定,以“生产经营发生严重困难”裁减人员。但这并不等于说公司可以随意裁减人员。

对此,《劳动合同法》第四十二条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(1)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医

学观察期间的;(2)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(3)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(5)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;(6)法律、行政法规规定的其他情形。”

按照相关规定,工人的退休年龄为男年满60周岁,女年满50周岁。而曾秀娟等人在公司工作近20年、且5年内达到退休,属于上述法律规定第(5)项所规定的情形,因此,属于不得“被裁员”之列。

面对公司即将进行的裁员行为,曾秀娟等9名员工应将自己不应被裁减的理由进行告知。如果公司知晓这一情况后

拒不更正,将构成违法解除或者终止劳动合同,应当依法承担支付赔偿金的责任。

关于赔偿金的数额,《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即公司应当按照曾秀娟等员工各自的工作年限,以其在劳动合同解除或者终止前十二个月的各自平均月工资标准,按每满一年支付两个月工资向你们支付赔偿金。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,按半个月计算。

如果公司拒不支付经济赔偿,曾秀娟等员工可以通过申请劳动仲裁或诉讼等法律途径解决争议。 颜梅生 法官

当爱已成往事,财产何去何从?

“相爱有温度,分手看风度”,但要做到有风度并不容易。现实中,当一段感情或婚姻走到尽头双方分手时,金钱纠葛往往使双方的风度荡然无存,甚至为此而对簿公堂。那么,当爱已成往事,婚恋期间的相关财产应该如何处理呢?以下案例给出了答案。

【案例1】

维系感情发红包,分手时该不该退还?

晓楠和小许经人介绍后恋爱,为表达爱意,在节日、晓楠生日等特殊日子里,小许都会通过微信向晓楠转账520元、1314元等,晓楠先后收取此类款项2万元。然而好景不长,两个年轻人因感情恶化最终分手。随后,小许要求晓楠退还红包款项。

那么,晓楠是否应当退还呢?

【点评】

本案涉及民法上的赠与。

赠与,是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人、受赠人表示接受的一种行为。赠与分为一般赠与(无偿赠与)和附条件赠与。对于恋爱期间尤其在特殊日子里以特殊或吉祥数字转账、发微信红包等,数额不是很大的,按生活经验,应推知给付一方的真实意思是表示祝福、表达爱意,是基于情感或者为了增进和巩固双方感情,因此,应认定属于无偿赠与,而不属于基于结婚目的的附条件赠与。本案中,小许通过微信给晓楠转账、发红包,显然属于无偿赠与,晓楠可以拒绝退还。

【案例2】

恋爱期间共置的婚房,分手时如何分割?

王女士与邓某经过1年的相爱后,着手置办婚房,以邓某名义按揭了一处房产,登记在邓某名下。总房款为90万元,首付款40万元及月供双方各承担一半。现在,两人因出现一些矛盾而分手,所购的房产现价值150万元,已还贷20多万元。

那么,该婚房应如何分割呢?

【点评】

《民法典》第308条规定:“共有人对共有的不动产或者动产没有约定为按份共有或者共同共有,或者约定不明确的,除共有人具有家庭关系

等外,视为按份共有。”按份共有,是指数人按照各自的份额对共同财产分享权利,分担义务。共同共有,是指共有人对共同财产平等地、不分份额地享受权利和承担义务。本案中,王女士与邓某对所购婚房未约定共有方式,双方亦不具有家庭关系,故应视为按份共有。

《民法典》第309条规定:“按份共有人对共有的不动产或者动产享有的份额,没有约定或者约定不明确的,按照出资额确定;不能确定出资额的,视为等额享有。”本案所涉婚房,系双方等额出资,故双方享有等额权益。现在双方分手,双方应就婚房归属以及折价补偿问题进行协商。若由法院判决的话,法院一般判决房产归邓某所有,由邓某按王女士对房产的投入数额以及房屋升值率进行补偿,尚未归还的贷款为邓某个人债务。

【案例3】

婚姻被撤销,如何处理“共同财产”?

鲁女士和陈某于2022年1月结婚。婚后,双方通过工作获取工资、理财、接受赠与等,拥有不少财产。2023年7月,鲁女士发现丈夫陈某患有重大疾病,而且是婚前就患上的,这令她无法接受,遂准备诉至法院请求撤销两人的婚姻。

那么,两人同居期间的财产如何处理呢?

【点评】

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第22条规定:“被确认无效或者被撤销的婚姻,当事人同居期间所得的财产,除有证据证明为当事人一方所有的以外,按共同共有处理。”结合《民法典》第1054条的规定,婚姻被法院依法撤销时,对于同居期间所得财产的分割,遵循的原则是双方协商。当双方无法协商一致时,则首先要划清个人财产和共同共有财产。对于有证据证明属于一方所有的,应认定为一方

个人财产,包括一方的劳动收入以及因继承、赠与等途径获得的合法收入;而对于双方共同经营或投资所得的收入和共同购置的房屋等,则应认定为双方共同共有。

本案中,如果鲁女士和陈某对同居期间共同共有财产的分割无法协商一致,由法院判决的话,法院首先要遵循照顾无过错方的原则,即会给无过错的鲁女士多判一些。当然,还会考虑到双方对共有财产的贡献等情况。

【案例4】

离婚时,夫妻共同财产如何分割?

薛女士和沈某于2017年结婚,其后生下儿子。双方从2020年开始发生矛盾,随后分居。2022年,沈某起诉离婚。薛女士认为,自己负责照顾孩子、照料家事,沈某对家事毫不关心,因此不仅有权多分夫妻共同财产,沈某还应给她家务补偿。

那么,法院会支持薛女士的诉求吗?

【点评】

根据《民法典》第1087规定,离婚时,夫妻的共同财产由双方协议处理。如果协议不成而由法院判决,法院遵循的一般原则为均等分割。当然,还应遵循以下补充原则:一是照顾子女原则,即根据子女生活和学习需要,给直接抚养子女一方适当多分;二是照顾女方原则,即给予女方一定的倾斜和照顾;三是照顾无过错方原则,即给无过错方适当多分。另外,《民法典》还规定了离婚时的经济补偿制度、经济帮助制度和损害赔偿制度。

本案中,如果孩子由沈某抚养,那么夫妻共同财产可由双方均分,否则,薛女士可以适当多分财产。另外,如果薛女士确实在养育子女、照顾家庭等方面承担了较多义务,那么,法院应当判令沈某给予其家务补偿。

潘家永 律师

劳动合同在网上备案不能证明已签劳动合同

编辑同志:

我是于今年初入职一家商贸公司,到现在已经8个月了。不知什么原因,这家公司一直回避与我订立书面劳动合同。由于多次要求签订劳动合同无果,我向公司递交了辞职书,并要求公司支付未订立书面劳动合同期间的二倍工资。而公司虽同意我辞职,但不同意我提出的给付二倍工资等请求。

与此同时,公司还声称已经与我订立劳动合同,合同期限为3年,且已进行了网上备案。可是,从我到这家公司工作至今,从未在任何劳动合同上签字,也从未见过这份劳动合同。

请问:劳动合同仅由公司在网上备案有效吗?

读者:田铿然

田铿然读者:

仅由公司单方在网上备案的劳动合同无效。

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”第十六条规定:“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”从上述规定可以看出,劳动合同是需要书面签订的,并应经用人单位与劳动者签字或者盖章才是规范的劳动合同。也就是说,只有这样的劳动合同才具有法律效力。

而劳动合同网上备案的前提,是用人单位与劳动者订立了书面或电子劳动合同。在这里应当注意的是,用人单位单方即可进行劳动合同备案手续,无需劳动者参与。因此,即使用人单位办理了网上备案也不能证明与劳动者已经订立劳动合同。依据相关规定,推行劳动合同备案制的目的在于掌握用人单位劳动合同签订的情况,及时督促用人单位与劳动者签订劳动合同,维护劳动者与用人单位双方的合法权益。而从田女士介绍的情况看,她到这家公司工作后,从未在任何劳动合同上签字。因此,所谓的劳动合同仅仅是这家商贸公司在网上备案,是无效的。

《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”由于这家商贸公司未与田女士签订书面劳动合同,在网上备案无效的情形下,该商贸公司需要承担向田女士支付二倍工资的赔偿责任。 程文华 律师